

МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

к.е.н., ст. викладач Івашова Н. В., студентка гр. МК-91 Тімошова О.

Творчій діяльності новаторів властива специфічна складна система мотивації, адже така категорія людей має потребу у самореалізації за допомогою високоінтелектуальної діяльності.

Для належної мотивації працівників до інновацій необхідно, щоб діяльність інженерно-технічних працівників, спеціалістів та висококваліфікованих робітників була цілісною, тобто мала початок, продовження і досягнення визначеного результату. Важливо, щоб систематично здійснювалося оцінювання менеджером або керівником, підкреслювалося значення дорученої та виконаної справи.

Мотивує до ініціативи такий стиль керівника, при якому забезпечується зворотний зв'язок із працівником, триває відкритий діалог. Важливість зворотного зв'язку очевидна. Люди повинні знати, наскільки добре вони виконують свою роботу. Менеджер є важливим джерелом схожого зворотного зв'язку. Однак найкраще, коли працівники самі контролюють якість власної роботи (особистий зворотний зв'язок).

Для активізації інтелектуальної діяльності велике значення має різноманітність умінь і навичок. Причому рівень різноманітності є індивідуальним для кожного працівника. Якщо робота одноманітна і рутинна, працівник страждає, нервує або навпаки замикається і впадає у депресію. На відміну від цього, коли робота вимагає різноманітних дій, передбачає використання різних навичок і талантів, виникає відчуття "наповненості" життя, з'являються бажання щось покращувати і проявити творчі здібності у трудовій діяльності. Працівник пишатиметься, що виконав завдання так, як ніхто інший. Там, де не використовують цінних навичок працівника, не виникає потреби у подальшому навчанні, самовдосконаленні.

З метою заохочення творчості на підприємстві можна застосовувати такі методи:

- розвиток демократії і розширення повноважень кваліфікованого персоналу у ухваленні рішень;
- раціоналізацію організації праці та впровадження гнучких режимів роботи;
- організування конкурсів раціоналізаторів і новаторів;
- створення інтерактивного навчального середовища, в якому працівники можуть передавати знання, досвід і керівництво забезпечує сприятливі умови для одержання та засвоєння нових знань;
- підтримання відповідного соціально-психологічного клімату у колективі.

При високому рівні менеджменту на підприємстві формується так звана спіраль знань – концепція підвищення і розширення знань, які застосовують у різних сферах діяльності.

У колективі необхідно розвивати інноваційну культуру, тобто пропагувати актуальність раціоналізаторства, важливість такого ставлення до роботи. Ступінь впливу виконуваної роботи на статус підприємства, задоволеність клієнтів, думку громадськості керівництво повинно визнавати і стимулювати як матеріальними, так і моральними засобами.

Поняття важливості тісно пов'язане зі системою цінностей виконавця. Робота може бути цікавою і захоплюючою, але люди залишатимуться невдоволеними доти, поки вони не відчують, що вона є важливою і її необхідно виконати.

Для творчих особистостей зміст роботи повинен мати певну автономність або групову автономність, коли над проблемою працює група до 5–7 осіб. Автономія характеризує, наскільки робота забезпечує свободу і незалежність службовця. Ось чому авторитарний стиль управління у творчому колективі неприйнятний.

Якщо наявний тотальний контроль, вимагається чіткого виконання вказівок, рішення приймають інші люди, навряд чи можна отримати якісний результат від спеціаліста.

Генератори ідей переважно є індивідуалістами, тому для них необхідно створити атмосферу, в якій формується відчуття важливості прийняття власних рішень, якість виконання роботи залежить від слушності цих рішень. Треба наголосити, що автономність, як і рівень різноманітності – ознака індивідуальна, для кожного службовця існує оптимальний рівень автономії, що дає йому реальне відчуття особистої відповідальності і не призводить до стресів.

Необхідно намагатися ускладнювати доручення. Відчуття новизни стимулює працівника, тому психологічним засобом вилування виступає метод, що має назву "виклик". Спланована відповідно до цих закономірностей робота забезпечує внутрішнє задоволення. Це дуже потужний мотиваційний чинник, адже стимулює якісне виконання роботи, а за законом підвищення потреб, стимулює до виконання складнішої роботи.

Складність, цінність, незалежність і необхідність – ось найважливіші чинники мотивації творчості. Робота, що відповідає їм, забезпечує високу якість виконання завдання, надає почуття задоволення. Вона створює відчуття особистого внеску у діяльність підприємства, відчуття причетності. Лише така робота дає змогу людині задовольнити соціальні потреби і в самовираженні.